

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	63	63,64%
Perempuan	36	36,36%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.1 mengenai "Responden Berdasarkan Jenis Kelamin" menyajikan data mengenai distribusi jenis kelamin responden dalam sebuah penelitian. Dari total 99 responden, sebanyak 63 orang atau 63,64% adalah laki-laki, sedangkan 36 orang atau 36,36% adalah perempuan. Dengan demikian, tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, meskipun proporsi perempuan juga signifikan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	24	24,24%
31 Tahun – 40 Tahun	57	56,43%
41 Tahun – 50 Tahun	13	13,13%
> 50 Tahun	5	5,05%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.2 di atas menggambarkan distribusi usia dari 99 responden dengan rentang usia yang berbeda. Sebagian besar responden, yaitu 56,43% (57 orang), dengan kelompok usia 31 hingga 40 tahun, sementara 24,24% (24 orang) berada di rentang usia 20 hingga 30 tahun. Kelompok usia 41 hingga 50 tahun mencakup 13,13% (13 orang) responden, sedangkan hanya 5,05% (5 orang) responden yang berusia lebih dari 50 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	13,13%
3 – 4 Tahun	21	21,21%
5 – 6 Tahun	41	41,41%
> 7 Tahun	24	24,24%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.3 menggambarkan distribusi responden berdasarkan masa kerja mereka, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 6 tahun, dengan jumlah 41 orang atau 41,4% dari total 100 responden. Sebanyak 24 responden, atau 24,24%, memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, sementara 21 orang (21,21%) memiliki masa kerja antara 3 hingga 4 tahun. Setelah itu, terdapat 13 responden, atau 13,13%, yang memiliki masa kerja 0 sampai dengan 2 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai motivasi kerja yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Skor					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	ST	
1	Instansi tempat saya bekerja menyediakan peralatan kantor yang saya butuhkan untuk menunjang pekerjaan.	31	38	17	11	2	155	152	51	22	2	3
2	Instansi tempat saya bekerja menyediakan sistem keamanan yang memadai di kantor.	21	42	29	5	2	105	168	87	10	2	372
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	24	40	26	6	3	120	160	78	12	3	120
4	Saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin apabila mendapat perhatian dan penghargaan dari atasan	26	36	29	5	3	130	144	87	10	3	374

5	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika saya memiliki tujuan yang jelas di tempat kerja.	27	30	29	11	2	135	120	87	22	2	366
---	---	----	----	----	----	---	-----	-----	----	----	---	-----

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.4 menjelaskan hasil jawaban responden terkait motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa termotivasi. Sebanyak 69 responden setuju atau sangat setuju bahwa peralatan kantor tersedia dengan total skor 307, dan 63 responden setuju terkait keamanan di tempat kerja dengan total skor 372. Hubungan baik dengan rekan kerja juga didukung oleh 64 responden dengan total skor 373. Selain itu, 62 responden merasa perhatian dan penghargaan dari atasan meningkatkan motivasi kerja, menghasilkan total skor 374. Sebanyak 57 responden merasa lebih termotivasi saat memiliki tujuan yang jelas di tempat kerja, dengan total skor 366. Meskipun demikian, terdapat sejumlah responden yang netral atau tidak setuju terhadap beberapa pernyataan, seperti terkait ketersediaan peralatan dan kejelasan tujuan kerja, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai disiplin kerja yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	ST	
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.	38	25	31	4	1	190	100	93	8	1	392

2	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya.	23	49	23	1	3	115	196	69	2	3	385
3	Balas jasa yang diterima sesuai dengan lamabekerja pegawai.	31	36	26	3	2	95	144	78	6	2	325
4	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai.	23	32	37	5	2	115	128	111	10	2	366
5	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak padakedisiplina para pegawai.	31	33	23	10	2	95	132	69	20	2	318
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkatkesalahan yang dilanggar.	21	47	24	1	6	105	148	132	2	12	399
7	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan berkaitandengan pekerjaan.	22	45	27	2	3	110	135	81	4	3	333
8	Pimpinan dan bawahan selalu bersikap saling menghormati satu sama lain.	31	31	28	7	2	95	124	84	14	2	319

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa Hasil jawaban responden terkait disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan mereka, dengan total skor 392 dari 63 responden yang menyatakan sangat setuju (SS) dan setuju (S). Selain itu, pimpinan dinilai memberikan contoh yang baik, didukung oleh 72 responden dengan total skor 385. Namun, mengenai balas jasa yang sesuai dengan lama bekerja, hanya 67 responden yang setuju, dengan total skor 325, menunjukkan ketidakpuasan sebagian pegawai. Disiplin yang adil dan pengawasan pimpinan juga diakui penting, dengan 366 dan 318 total skor masing-masing. Terakhir, sikap tegas pimpinan dalam pengambilan keputusan mendapat dukungan 67 responden (total skor

333), sementara sikap saling menghormati antara pimpinan dan bawahan mencatat skor 319 dari 62 responden. Skor tertinggi 399 terkait sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan, mencerminkan bahwa pegawai menganggap disiplin yang diberlakukan telah seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	ST	
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	35	43	15	6	-	175	172	45	12	-	404
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku.	30	47	15	7	-	150	188	45	14	-	397
3	Saya memiliki peluang untuk maju dalam hal promosi di pekerjaan saya.	29	48	18	3	1	145	192	54	6	1	398
4	Pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat tegas.	31	40	23	2	2	155	160	69	4	2	390
5	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	27	49	16	7	-	135	196	48	14	-	397
6	Kondisi di tempat saya bekerja cukup nyaman untuk bekerja.	27	47	22	3	2	135	188	66	6	2	397

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil jawaban responden terkait kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota

Bandar Lampung menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, terutama karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan mereka, dengan 78 responden yang sangat setuju dan setuju, serta total skor 404. Mengenai gaji, 77 responden menyatakan gaji sesuai dengan standar yang berlaku, menghasilkan total skor 397. Peluang untuk promosi juga dirasakan positif oleh 77 responden, dengan total skor 398, meskipun ada beberapa yang netral atau kurang setuju. Pimpinan dinilai tegas dalam menegakkan disiplin, yang disetujui oleh 71 responden, menghasilkan skor 390. Pembagian kelompok kerja yang sesuai keterampilan memperoleh dukungan dari 76 responden dengan total skor 397, sementara kondisi kerja yang nyaman disetujui oleh 74 responden dengan total skor 397. Secara keseluruhan, kepuasan kerja cukup tinggi, meski masih ada beberapa responden yang memberikan tanggapan netral atau tidak setuju, terutama terkait disiplin dan pembagian kerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kinerja pegawai yang diberikan kepada 99 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	ST	
1	Tujuan kerja yang diberikan kepada saya realistis dan dapat dicapai.	35	43	15	6	-	175	172	45	12	-	
2	Standar kinerja yang ditetapkan oleh kantor sudah jelas dan terukur	30	47	15	7	-	150	188	45	14	-	
3	Umpan balik yang diberikan membantu saya untuk meningkatkan kinerja.	29	48	18	3	1	145	192	54	6	1	

4	Fasilitas yang tersedia mendukung saya dalam	31	40	23	2	2	155	160	23	2	2	
5	Instansi tempat saya bekerja memberi pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan	27	49	16	7	-	135	196	48	-	-	-
6	Pekerjaan saya yang saya lakukan memberikan kepuasan pribadi.	27	47	22	3	2	135	188	66	6	2	

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil jawaban responden terkait kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tujuan kerja yang diberikan realistis dan dapat dicapai, dengan 78 responden yang sangat setuju dan setuju, serta total skor 404. Standar kinerja yang ditetapkan dianggap jelas dan terukur oleh 77 responden, menghasilkan total skor 397. Umpan balik yang diberikan juga dinilai membantu dalam meningkatkan kinerja oleh 77 responden dengan total skor 398. Fasilitas kerja yang mendukung kinerja mendapatkan tanggapan positif dari 71 responden, dengan total skor 342, meskipun ada 25 responden yang netral atau tidak setuju. Sebanyak 76 responden setuju bahwa instansi menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan, dengan total skor 397. Terakhir, pekerjaan yang memberikan kepuasan pribadi disetujui oleh 74 responden, dengan total skor 397. Secara keseluruhan, kinerja pegawai dinilai cukup baik dengan dukungan fasilitas, pelatihan, dan umpan balik yang memadai, meskipun beberapa aspek masih dapat ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment dan dilakukan melalui aplikasi SPSS 25.0. Kriteria pengujian

untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b) Jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.
- c) Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka instrumen valid.
- d) Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka instrumen tidak valid:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,035	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan terkait motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Dengan demikian, seluruh item motivasi kerja (X1) dianggap valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, semua item pernyataan terkait disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, semua item pernyataan terkait kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kepuasan kerja (Z) dianggap valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, semua item pernyataan terkait kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, Z dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,841	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,855	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	0,6000 - 0,79999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	0,593	0,4000 - 0,59999	Sedang

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk beberapa variabel penelitian menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,841, dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,855, keduanya berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien 0,797, yang masuk dalam kategori tinggi, dengan rentang 0,6000 - 0,79999.

Sementara itu, Kepuasan Kerja (Z) memiliki koefisien 0,593, yang berada dalam rentang 0,4000 - 0,59999, mengindikasikan reliabilitas yang sedang. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, meskipun variabel Kepuasan Kerja menunjukkan reliabilitas yang cukup.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Analisis statistik yang digunakan untuk melihat apakah data sudah terdistribusi dengan normal melakukan pengujian Kolmogorof Smirnov.

Tabel 4.13 Hasil Uji *One-Sample Kolmogrof Smirnov*

Test Statistic	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{e,d}

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,058 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Dalam hal ini, nilai p (0,200) lebih besar dari tingkat signifikansi umum 0,05. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data yang diuji menunjukkan distribusi yang tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada data dapat diterima.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diperiksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai ambang batas yang sering

digunakan adalah $tolerance \geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Tabel 4.13 menyajikan hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

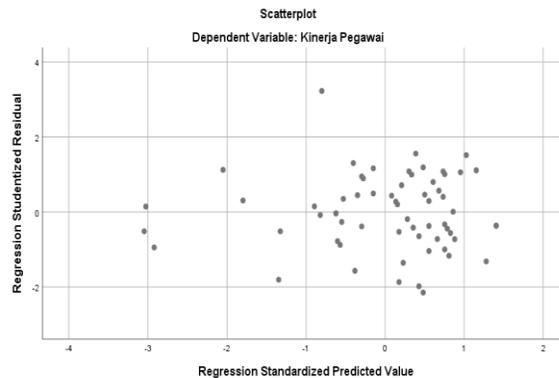
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Motivasi Kerja	0,261	3,826
	Disiplin Kerja	0,264	3,784
	Kepuasan Kerja	0,978	1,023

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikolinieritas untuk tiga variabel independen dalam model regresi. Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,264 dan VIF-nya 3,784, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja, tolerance-nya adalah 0,978 dan VIF-nya 1,023. Variabel Motivasi Kerja memiliki tolerance 0,261 dan VIF 3,826. Nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya potensi multikolinieritas, namun dalam kasus ini, semua nilai VIF di bawah 5, yang menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak menjadi masalah signifikan antara variabel-variabel tersebut.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah varians residual dalam model regresi konsisten di seluruh pengamatan. Jika varians residualnya tidak konsisten, ini disebut heteroskedastisitas, sementara konsistensi varians disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2013). Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menganalisis grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Pola berulang atau teratur seperti gelombang menunjukkan heteroskedastisitas, sedangkan penyebaran acak titik di sekitar angka 0 menunjukkan homoskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan gambar 4.3, tidak terlihat pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap layak digunakan untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam menganalisis kinerja karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta	<i>Tolerance</i>	VIF	
1						
	<i>(Constant)</i>	1.353	2.012			
	Motivasi Kerja	.349	.109	.247	.261	3.826
	Disiplin Kerja	.589	.061	.735	.264	3.784
	Kepuasan Kerja	.035	.064	.022	.978	1.023

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.15 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada model regresi, dengan menampilkan koefisien unstandardized, koefisien standardized, serta statistik kolinearitas seperti toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Dalam tabel ini, terdapat tiga variabel independen yang diuji: Motivasi Kerja, Disiplin

Kerja, dan Kepuasan Kerja. Koefisien unstandardized untuk Motivasi Kerja adalah 0.349 dengan standar error 0.109, menghasilkan koefisien standardized Beta 0.247, dan VIF-nya adalah 3.826. Disiplin Kerja memiliki koefisien unstandardized 0.589 dan standar error 0.061, dengan Beta 0.735 dan VIF 3.784, menunjukkan potensi multikolinearitas. Sementara itu, Kepuasan Kerja memiliki koefisien unstandardized 0.035 dan standar error 0.064, dengan Beta 0.022 serta VIF 1.023, yang menunjukkan nilai-nilai tersebut tidak menunjukkan masalah multikolinearitas signifikan.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), untuk mengukur kinerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.563	2.886

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji korelasi regresi berganda menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,756, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa 57,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen tersebut, sementara 42,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563 memperhitungkan jumlah

variabel dalam model, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, model masih menjelaskan 56,3% variabilitas kinerja pegawai. Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,886 menunjukkan deviasi rata-rata antara nilai prediksi dan nilai aktual, dengan nilai ini menunjukkan seberapa akurat model dalam memprediksi kinerja pegawai. Secara keseluruhan, model regresi ini cukup kuat dan efektif dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Regresi berganda: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4.17 Nilai t Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	7.451	1.786		4.173	.000		
	Motivasi Kerja	.197	.087	.177	2.255	.026	.724	1.381
	Disiplin Kerja	.520	.063	.649	8.269	.000	.724	1.381

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 4.17 diatas menjelaskan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah 0,197 dengan nilai t sebesar 2,255 dan nilai signifikansi 0,026, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar, yaitu 0,520, dengan nilai t sebesar 8,269 dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dibandingkan motivasi kerja. Tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini, terlihat dari nilai VIF sebesar 1,381. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun motivasi kerja juga berpengaruh signifikan.

4.4.2 Pengujian Analisis Moderasi Regresi

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yaitu kepuasan kerja (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memperkuat atau melemahkan dampak variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

Regresi Moderasi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1 + b_4Z.X_2$

Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi dengan Variabel Moderasi Variabel Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.558	2.902

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa Berdasarkan Tabel 4.18, hasil uji korelasi dengan variabel moderasi (Variabel Z) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,762 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Nilai R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa 58,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai moderasi. Adjusted R Square sebesar 0,558, setelah penyesuaian, mengindikasikan bahwa model ini tetap mampu menjelaskan sekitar 55,8% variasi kinerja pegawai. Nilai *Std. Error of the*

Estimate sebesar 2,902 menunjukkan tingkat deviasi prediksi dari nilai aktual. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Model ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja dengan adanya pengaruh moderasi.

Tabel 4.19 Nilai t Regresi Interaksi Kepuasan Kerja (Z) antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	t-hitung	Sig
Motivasi kerja (X1) dimoderasi kepuasan kerja (Z)	0,124	0,902
Disiplin kerja (X2) dimoderasi kepuasan kerja (Z)	1,297	0,198
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 4.19 menunjukkan hasil perhitungan regresi moderasi antara kepuasan kerja (Z) berinteraksi dengan motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai sig sebesar 0,902 lebih besar daripada 0,050. maka H_a ditolak, hal ini menunjukkan kepuasan kerja (Z) memperlemah pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian, variabel disiplin kerja (X2) berinteraksi variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sig sebesar 0,198 lebih besar daripada 0,050. Maka H_a ditolak, hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (Z) memperlemah pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $t_{hitung} 2,244 > 1,660 t_{tabel}$ dan $sig 0,025 < 0,05$, hal

ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 8,259 > 1,660 t_{tabel}$ dan $sig 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.3 Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Nilai sig antara kepuasan kerja (Z) berinteraksi dengan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,902 lebih besar daripada 0,05. maka H_a ditolak, hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (Z) memperlemah pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.4 Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi antara kepuasan (Z) berinteraksi dengan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,198 lebih besar daripada 0,05. maka H_a ditolak, hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dan W. Cipta (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquise Heritage.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki energi dan semangat yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kualitas yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti memberikan penghargaan, menetapkan tujuan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai.

Kedisiplinan kerja pegawai memainkan peran yang sangat krusial dalam menentukan kinerja mereka. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung lebih teratur dan konsisten dalam melaksanakan tugas mereka, mematuhi jadwal kerja, serta mengikuti prosedur dan peraturan yang berlaku. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisien dan tepat waktu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam

meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada instansi ini termasuk kepatuhan terhadap jadwal, peraturan, dan standar kerja secara langsung mempengaruhi seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dan W. Cipta (2022) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin adalah elemen penting dalam organisasi karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

4.6.3. Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan interaksi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memperkuat efek motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, tingkat kepuasan tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai, meskipun penting untuk kesejahteraan dan kepuasan individu, tidak cukup untuk memperkuat atau meningkatkan efektivitas motivasi kerja dalam konteks ini.

4.6.4. Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis berikutnya bahwa kepuasan kerja juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan interaksi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak memperkuat efek disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian ini dijelaskan bahwa dalam konteks tertentu, tingkat kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun disiplin kerja merupakan faktor yang penting, pengaruhnya terhadap kinerja tidak secara langsung dipengaruhi oleh seberapa puas seorang pegawai dengan pekerjaannya.